



Internationale
Bodensee
Hochschule



PERSONALENTWICKLUNG ALS FÜHRUNGSAUFGABE VON SCHULLEITUNGEN

Projektlaufzeit: 01/2012 – 12/2013, Projektleitung: Titus Guldemann, PH St. Gallen

Einleitung

Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Schulführungen zur Professionalisierung der Lehrpersonen sind in der Schweiz, Deutschland und Österreich unterschiedlich geregelt. Zudem unterliegt die jeweils konkrete Ausgestaltung der Personalentwicklung an der Einzelschule einer spezifischen Dynamik zwischen Kollegium und Schulleitung, die durch Merkmale des Kollegiums und durch die jeweiligen Verständnisse von Führung aller Beteiligten geprägt ist.

Ziele des Forschungsprojekts

- 1. Professionalisierung der Lehrpersonen** im Bodenseeraum durch gezielte Personalentwicklung als Führungsaufgabe der Schulleitungen.
- 2. Untersuchung der Praxis der Personalentwicklung** als Schulleitungsaufgabe, ihre Akzeptanz bei Lehrpersonen sowie strukturelle wie kulturelle Einflüsse der Einzelschule und kontextbezogene Einflüsse regionaler Unterschiede auf diese Schulleitungstätigkeit im Kanton St.Gallen (CH), Bundesland Baden-Württemberg (D) sowie Vorarlberg (A).
- 3. Ermittlung von Hinweisen zur Gestaltung der strategischen und operativen Personalentwicklung sowie von Gelingensbedingungen** für deren Ausgestaltung und Akzeptanz bei den Lehrpersonen.

Forschungsdesign und Stichprobe

Zentrale Bausteine der Untersuchung sind eine quantitative Ist-Zustandserhebung sowie qualitative Fallstudien (Case studies) mit je 8 Best-Practice-Schulen und 6 Entwicklungsschulen der Schweiz (Volksschule, St. Gallen), Deutschland (Grund-, Haupt-, Real-, Werkrealschulen, Baden-Württemberg) und Österreich (Volk- und Mittelschulen, Vorarlberg). Zur systematischen Erweiterung und Vervollständigung von Erkenntnismöglichkeiten werden qualitative und quantitative Methoden trianguliert.

Ergebnisse

Die Studie hat gezeigt, dass an vielen Schulen in Baden-Württemberg, Vorarlberg und St. Gallen Personalentwicklungsbemühungen stattfinden, in unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlichen Instrumenten und Massnahmen. Als zentrales Ergebnis der Untersuchungen kann festgehalten werden, dass Personalentwicklung an die Schulleitungen eine hohe Herausforderung darstellt. In strategischer Hinsicht ist es zukünftig noch stärker nötig, die Personalentwicklung bewusst an die Ziele der Schule zu binden und die Lehrpersonen darauf zu verpflichten. In struktureller Hinsicht heisst dies, im Rahmen der Ressourcen Personalentwicklungsmassnahmen geschickt zu etablieren und zu pflegen. Letztlich entscheidet über das Gelingen die Art und Weise der Personalführung und des Führungsverständnisses der Schulleitung. Damit Personalentwicklung auf die Akzeptanz der Lehrpersonen stösst, sind ein belastbares Vertrauensverhältnis zwischen Schulleitung und Lehrpersonen erforderlich sowie eine Grundakzeptanz der Schulleitung als Führungskraft.

Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in folgender Publikation veröffentlicht:

Steger Vogt, E.; Kansteiner, K. & Pfeifer, M. (Hrsg.).(2014). Gelingende Personalentwicklung in der Schule. Innsbruck: StudienVerlag.